

ДО ПИТАННЯ ОЦІНЮВАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

П. Т. БУБЕНКО, д-р екон. наук, проф.

О. Д. ПАНОВА, ст. викл.

*Харківський національний університет міського
господарства ім. О. М. Бекетова*

*61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17
office.nesc@nas.gov.ua, panova_biz@ukr.net*

Існує цілий ряд показників нерівності доходів і вибір конкретного підходу суттєво впливає на висновки про рівень нерівності доходів і його взаємозв'язку із економічним добробутом населення. Показники нерівності доходів можна поділити на три групи:

1 група включає коефіцієнт Джіні, індекс Тейла, середнє логарифмічне відхилення (СЛВ). Коефіцієнт Джіні є найбільш відомим і найчастіше використовуваним показником нерівності доходів, який підсумовує абсолютні відмінності між кожним попарним порівнянням доходів домашніх господарств. Це дає статистичний показник нерівності доходів від нуля – абсолютної рівності до одиниці – повної нерівності. Хоча коефіцієнт Джіні пропонує легкість інтерпретації, він має деякі обмеження: по-перше, він показує, що нерівність доходів існує, але не дає інформації про те, де в розподілі доходів існує нерівність; по-друге, він надмірно чутливий до змін доходу сім'ї у напрямку до середини розподілу і мало чутливий до змін доходу сім'ї на нижній і верхній частинах розподілу доходу, що означає, що коефіцієнт Джіні може бути незмінним або навіть показати меншу нерівність, у той час як соціальний дохід стає більш поляризованим.

Індекс Тейла і СЛВ є також сумарними показниками дисперсії доходів, проте, індекс Тейла – більш чутливий до змін, які впливають на верхню частину розподілу доходів, а СЛВ – більш чутливий до змін, які впливають на нижню частину розподілу доходів.

2 група показників нерівності доходів включає співвідношення рівня доходів, які демонструють різні частини розподілу доходів. Коефіцієнт Пальма розраховується, як відношення загального доходу, отриманого у домашніх господарствах у верхніх 10% розподілу доходів до загального доходу, отриманого у домашніх господарствах в нижніх 40% розподілу доходів. Коефіцієнт Пальма чутливий тільки до змін у верхній і нижній частині розподілу доходів, таким чином, він є змістовною альтернативою коефіцієнту Джіні.

Відношення 80:20 порівнює, наскільки багатшими є верхні 20% домогосподарств у порівнянні до нижніх 20% домогосподарств. Це співвідношення не враховує вплив середнього 60%, який має тенденцію бути стабільними і менш цікавими в економічному плані.

3 група показників нерівності доходів розглядає непересічні частини розподілу доходів і розраховується з використанням тих же методів, що і співвідношення 80:20. Ці метрики включають співвідношення 90:10 і 99:90. Співвідношення 90:10 додатково розбивається на співвідношення 90:50 і 50:10. Кожне з цих співвідношень показує, що відбувається у різних частинах розподілу доходів і, таким чином, забезпечується більш повний аналіз нерівності доходів ніж простий узагальнюючий показник. Але ці співвідношення теж недосконалі: наприклад, між 51-м і 89-м процентилем можуть бути усі види змін, які не відображаються в співвідношенні 90:50.

Таким чином, кожна метрика нерівності доходів має якості, які роблять її кращою або гіршою для вимірюванні того чи іншого аспекту нерівності доходів, що свідчить про те, що забезпечення точності досліджень, пов'язаних з нерівністю доходів, слід використовувати кілька метрик в їх аналізі для перевірки на наявність помилок.

ОЦІНКА ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН НА ПАТ «ТРЕСТ ЖИТЛОБУД-1»

О. М. БУРАК, канд. екон. наук, доц.

К. С. АКОПЯН, студентка

Харківський національний університет

міського господарства ім. О. М. Бекетова

61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17

Olena.Burak@kname.edu.ua

Аналіз фінансово-господарської діяльності виявив, що на ПАТ «Трест Житлобуд - 1» стратегічне управління як система відсутнє, лише окремі складові стратегічного планування мають місце.

Будівельна галузь все більше розвивається у напрямку конкурентних ринкових механізмів, тому ПАТ «Трест Житлобуд - 1» необхідно завчасно реалізувати стратегічні зміни всередині підприємства для набуття стійких переваг. Метою даної роботи є висвітлення питань оцінки готовності персоналу будівельного підприємства до змін. Враховуючи теоретичне обґрунтування, було проведено експертне оцінювання готовності персоналу ПАТ «Трест Житлобуд-1» до стратегічних змін, результати представлено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Оцінка готовності персоналу до розробки і реалізації стратегічних змін [1]

| Група показників загальної готовності | Оцінка |
|--|--------|
| 1.Рівень керівників вищої ланки | |
| 1 | 2 |
| Здатність забезпечити цілісне стратегічне управління | 3 |
| Здатність до проактивного бачення і планування стратегічних змін | 1 |
| Здатність до збалансованого відтворення управлінських функцій «РАЕІ» | 3 |